



# APO\_社労士通信

## 算定時の賃金等の取扱い

6月の給与が終わると、算定基礎届の時期となります。「この手当は含めるの?」、「欠勤控除がある場合はどうするの?」など、毎年悩ましく思っている方も多いのではないでしょうか。

### 報酬として算定に含める?

算定に含めるべき手当＝報酬は、その名称を問わず、労働の対償として支払を受けるすべてのものを指します。ただし、臨時に受けるものや3ヶ月を超える期間ごとに受けるもの(年3回以下の賞与支給)は算定に含めるべき報酬とはなりません。なお、現物で支払われるもの(定期券、食事、社宅など)は報酬として算定に含めます。この際、食事・社宅は都道府県ごとに告示で定められた標準価額を基に算出しますが、本人からの徴収金額によっては報酬に算入しなくてよい場合もあります。それでは、以下のケースは報酬として算定に含めるべきでしょうか?

例①. 退職手当の前払: 退職時に支払う退職手当については、報酬とはなりません。しかし、在職中に退職金相当額の全部または一部を給与に上乘せするなど前払いされている場合は、報酬に該当しますので、算定に含めます。

例②. 赴任する社員に支度金として1回のみ支給する手当: 年金機構の判断では、支給時期が不定期であること、年3回以下の支給であることから、賞与として取扱うのが妥当とされています。賞与支払届の提出が必要となり、算定に含める報酬とはなりません。なお、実費精算であれば、報酬には該当せず、賞与としての取扱いも不要となります。

例③. 単身赴任者の帰宅旅費: 報酬に該当しますので、算定に含めます。実費精算であっても会社に支払義務はないので、労働の対償としての支払とみなされます。

### 残業手当

残業代を翌月の給与で支払っている会社が多いと思います。この場合の残業代は、実際に支払のあった月の報酬として算定に含めます。では、4月に1月からの昇給分について遡り支給があり、残業単価の変更に伴い1月、2月分の残業代差額も遡り支給する場合はどうでしょうか。この場合は、基本給・残業代の遡及分を除いて修正平均を算出し、届出をします。

### 欠勤控除

欠勤控除が発生した場合、欠勤した日数を差し引いた1ヶ月の算定基礎日数が17日未満(パートタイマーの場合は15日未満)であれば、その月は除外されます。実際に欠勤をした月ではなく、欠勤分を控除すべき給与月(翌月など)が対象となります。例えば、欠勤した月の翌月給与より欠勤分を控除している場合、3月に欠勤をしたのであれば、4月に実際に支払われた給与額と、欠勤日数分を控除した4月の算定基礎日数にて届出をします。給与等の事務手続きの遅れやミスにより翌月控除すべきところ、翌々月になってしまったというケースについては、翌月分の控除として届出する必要があります。

例①: 5月に3日間欠勤し、5月給与より3日分の欠勤控除をしている場合

欠勤分を所定労働日数(19日など)で計算している場合、5月の算定基礎日数は、19日-3日=16日となり、パートタイマー以外であれば5月は算定より除外されます。また、3日分の欠勤控除を暦日(31日)で計算しているのであれば、31日-3日=28日となり、算定に含まれます。

例②: 5月に3日間欠勤し、6月給与より3日分の欠勤控除をしている場合

欠勤控除を所定労働日数で計算している場合、6月の算定基礎日数は、22日-3日=19日となります。欠勤控除を暦日で計算している場合、30日-3日=27日となり、いずれも算定に含まれます。

### 今年からの変更ー保険者算定(厚生労働省通達 保保発 0331 第1号)

4、5、6月の平均報酬月額が、前1年(前年7月~当年6月)の平均報酬月額と2等級以上の差があるとき、前1年の平均報酬月額を算定結果とする保険者算定が可能となります。これは、業務の性質上例年4~6月の賃金に大きな変動があることが前提となっており、被保険者本人の申し立てが必要となります。あくまでも保険者算定ですので、申し立てに基づき年金事務所、協会けんぽ(健保組合)が判断することになります。



## 知っておきたいミニ知識

### 第39回 第3号からの切り替え手続き

「第3号被保険者の不整合記録問題」をご存知でしょうか。1月頃から「運用3号」という名前でもとられている問題です。会社員の被扶養者で「第3号被保険者(=国民年金の保険料は不要で納付したとみなされる)」である配偶者は、会社員が会社を辞めて自営業となった場合などは「第3号」から「第1号被保険者(=自分で国民年金保険料の納付が必要)」に変わります。その際、国民年金への加入手続きを市区町村で行わないと年金記録上は「第3号」のままとなってしまいます。しかし、記録上は「第3号」でも実際は「第1号」なので、手続きが漏れていた期間は本来は「国民年金の保険料未納期間」となります。今回問題になっているのは、この対象者が「手続きが必要ということを知らなかった」為に非常に多数おり、これを未納期間としてしまうと年金額が少ないあるいは無年金となってしまうことから、国が第3号として取扱おうとしたことです。この取扱いを「運用3号」と呼びますが、かなりの反発をまねいたため運用3号は凍結され、救済策を含め現在は結論が出ていません。会社としてはこのような期間を生み出さない様、社員が退職する際は配偶者の手続きについてもご案内いただくとよいのではないのでしょうか。以下ケース別の手続きを案内します。

【A】厚生年金に入らない場合(自営業や60歳で定年退職となる等)・・・配偶者(60歳未満)は国民年金の加入手続きが必要です。

【B】1日もあけずにすぐ転職し、厚生年金に入る場合・・・第3号の記録は続きますので配偶者の手続きは不要です。

【C】退職の同月中に転職し、厚生年金に入る場合・・・国民年金の手続きは不要ですが、転職先で第3号の手続きは必要です。

【D】退職の翌月以降に転職し、厚生年金に入る場合・・・国民年金の加入手続きが必要です。転職後は第3号の手続きをします。

なお、配偶者の収入が130万円を超えて扶養ではなくなり、かつ配偶者が厚生年金に入らない場合も同様なので注意が必要です。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO\_社会保険労務士法人 本田和子 / 望月伸恵 / 三浦俊彦 sic.info@apol.jp

〒162-0824 東京都新宿区塩場町1-18 飯田橋ビル7F 電話 03(5228)1820 FAX 03(5228)1830

ホームページもご覧下さい。  
<http://www.apoutsourcing.jp/>